

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan bekerja keras. Manusia juga adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya, dan untuk karena itulah manusia harus mendapatkan pekerjaan ataupun membuat pekerjaan bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya tersebut. Proses pemenuhan kebutuhan hidup manusia menciptakan sekelompok orang atau orang perseorangan yang membuat suatu bentuk pekerjaan yang beragam hingga saat ini. Dan untuk pemenuhan produktifitas pekerjaan tersebut, tentunya mereka juga membutuhkan *skill* yang beragam pula, oleh karena itu, banyak juga lapangan pekerjaan yang tercipta untuk para pencari kerja di luar sana.

Saat ini sudah banyak dan beragam sekali jenis pekerjaan yang ada di dunia ini, khususnya di Indonesia sendiri, mulai dari supir angkutan umum, nelayan, pejabat, polisi dan untuk lingkup pekerjaannya juga sudah bervariasi, mulai dari bekerja di perusahaan, sekolah, kantor, bank, hingga koperasi. Sehingga dalam prosesnya, suatu tempat kerja itu harus mempunyai klasifikasi-klasifikasi tertentu yang telah diatur oleh undang-undang, sehingga pada saat beroperasinya tempat usaha tersebut, mereka bisa melakukan kegiatannya dengan perlindungan aturan yang ada di Indonesia.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Dalam penyelenggaraan pembangunan dewasa ini, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan dan arti yang sangat penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan di samping penggunaan teknologi. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara RI, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama terdapat pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menentukan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹

Sesuai dengan peranan dan kedudukannya itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan⁶. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Di dalam melaksanakan suatu hubungan hukum antara para pihak yang berkepentingan, diberikan kebebasan untuk membuat apa saja, kapan saja sepanjang tidak melanggar undang-undang, kesusilaan dan ketertiban

¹ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1;

umum⁸. Secara konstitusional, setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan tanpa ada kecuali⁹. Namun, perlu diingat bahwa dalam hubungan kerja, ada karakteristik lain yang dalam realitanya seorang majikan akan lebih bebas daripada seorang buruh. Kondisi demikian terjadi karena sepanjang seseorang adalah orang yang menerima pekerjaan dan di bawah perintah orang lain dengan mengharapkan imbalan upah, mereka selalu berada di pihak yang lemah dibanding pihak yang memberikan pekerjaan¹⁰. Kondisi demikian membuat kedudukan majikan sebagai pemberi kerja dan sekaligus upah beserta keunggulan fasilitasnya akan selalu kuat jika berhadapan dengan buruh selaku pencari kerja dan penerima kerja dengan segala kelemahannya.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Keberadaan pekerja/ buruh dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja sangat memerlukan perlindungan hukum². Kepastian hukum terhadap ketenagakerjaan di Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dicantumkan dalam Pasal 2 UU Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945³.

Seseorang maupun badan hukum sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain terlebih dahulu akan mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana dalam bentuk lisan ataupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masingmasing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.2ondisi ketenagakerjaan di saat sekarang ini, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Cet. Ke-6, h. 12

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : Sinar Grafika), Pasal 2. Afnil Guza, *op.cit.*, h. 7.

terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

BAB IX Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja yang terdiri dari Pasal 50 sampai Pasal 66. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja⁵. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁶. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh¹⁶. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan kerja. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan pasal 1 angka 14 UUKK⁷.

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara,, Jakarta, 1986, hlm. 9;

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2008), Cet. Ke-8, h. 53

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.

⁷ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009), Cet. Ke-1, h. 22.

Menurut Pasal 1 angka 14 UUKK perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban seseorang⁸. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/ PKB⁹. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pelaksanaan perjanjian kerja pada Mommilk Surakarta terjadi karena adanya perjanjian kerja dalam bentuk tertulis yang dibuat oleh Mommilk Surakarta itu sendiri, yang isinya telah diketahui dan disepakati oleh pekerja.

Karena begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam proses jalannya suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengetahui prosedur, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja serta antara perusahaan-perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja tersebut mengalami kendala atau permasalahan.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14. Abdul R. Budiono, *loc.cit.*

⁹ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 53. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindoPersada, 2007), Cet. Ke-1, h. 44

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.¹⁰

Dampak krisis moneter 1998 masih dapat dirasakan sampai saat ini.

Banyak perusahaan yang melakukan lock out karena tidak mampu beroperasi

¹⁰ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT RajaGrafindo Persada, 2007, Jakarta, hal.177

dikarenakan nilai tukar rupiah yang jatuh merosot terhadap dollar. Lock out merupakan suatu tindakan yang senantiasa berkaitan dengan mogok. Jadi sebetulnya tidak ada hubungannya dengan pesangon. Kalau ada tindakan-tindakan dalam sebuah perselisihan, maka senjatanya buruh adalah mogok dan senjata perusahaan adalah melakukan PHK. Sehingga selama proses lock out terjadi, perusahaan tetap harus membayar kewajiban-kewajibannya atas buruh¹¹.

Di era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang canggih mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah.

¹¹ Asfinnawati S.H. makalah “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Hukum Perburuhan”

Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pasal 164 ayat (3), UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) UU. No. 13 Tahun 2003, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa

perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.¹²

Karena itu penulis tertarik untuk mengkaji mengenai pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja ini dan menuangkannya dalam suatu skripsi yang berjudul: **PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEGAWAI DI MOMMILK SURAKARTA.**

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta?
2. Bagaimana pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta.
2. Mengetahui pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan.

¹² Ferianto & Darmanto "Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Disertai Ulasan Hukum" PT Raja Grafindo Persada, 2010 hal 263

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Untuk memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan hukum perjanjian pada khususnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan langkah yang tepat Mommilk Surakarta dalam pelaksanaan perjanjian kerja.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan non-doktrinal yang kualitatif¹³. Hal ini disebabkan di dalam penelitian ini, hukum tidak hanya dikonsepskan sebagai keseluruhan asas-asas dan kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, melainkan meliputi pula lembaga-lembaga dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam masyarakat, sebagai perwujudan makna-makna simbolik dari pelaku sosial, sebagaimana termanifestasi dan tersimak dalam dan dari aksi dan interaksi antar mereka.

Dengan demikian di dalam penelitian ini akan dicoba dilihat keterkaitan antara faktor hukum dengan faktor-faktor ekstra legal yang berkaitan dengan objek yang diteliti:

¹³ Soetandyo Wignjosoebroto, *Silabus Metode Penelitian Hukum*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, Hal.1 dan 3

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Mommilk Surakarta. Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara purposive.

2. Spesifikasi Penelitian

Tipe kajian dalam penelitian ini lebih bersifat deskriptif, karena bermaksud menggambarkan secara jelas (dengan tidak menutup kemungkinan pada taraf tertentu juga akan mengeksplanasikan/memahami) tentang berbagai hal yang terkait dengan objek yang diteliti, yaitu:

- a. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta.
- b. Tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta.

3. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu :

- a. Data Primer

Yaitu data-data yang berasal dari sumber data utama, yang berwujud tindakan-tindakan sosial dan kata-kata,¹⁴ dari pihak-pihak yang terlibat dengan objek yang diteliti dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah pegawai dan staff pada Mommilk Surakarta, khususnya yang berhubungan langsung dengan bagian

¹⁴ Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, Hal.112

pemberian kredit tersebut. Adapun data-data primer ini akan diperoleh melalui para informan dan situasi sosial tertentu, yang dipilih secara purposive, dengan menentukan informan dan situasi sosial awal terlebih dahulu.¹⁵ Penentuan informan awal, dilakukan terhadap beberapa informan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) mereka yang menguasai dan memahami fokus permasalahannya melalui proses enkulturasi;
- 2) mereka yang sedang terlibat dengan (di dalam) kegiatan yang tengah diteliti dan;
- 3) mereka yang mempunyai kesempatan dan waktu yang memadai untuk dimintai informasi.¹⁶

Untuk itu mereka-mereka yang diperkirakan dapat menjadi informan awal adalah:

- 1) bagian HRD dan
- 2) Karyawan.

Penentuan informan lebih lanjut akan dilakukan terhadap informan-informan yang dipilih berdasarkan petunjuk/saran dari informan awal, berdasarkan prinsip-prinsip snow bolling¹⁷ dengan tetap berpijak pada kriteria-kriteria di atas.

Sedangkan penentuan situasi sosial awal, akan dilakukan dengan mengamati proses objek yang diteliti. Penentuan situasi sosial yang akan diobservasi lebih lanjut, akan diarahkan pada :

¹⁵ Sanapiah Faisal, *Op. Cit*, Hal.56

¹⁶ *Ibid*, Hal.58,

¹⁷ *Ibid*, Hal. 60.

- 1) situasi sosial yang tergolong sehimpun dengan sampel situasi awal dan
- 2) situasi sosial yang kegiatannya memiliki kemiripan dan sampel situasi awal.¹⁸

Wawancara dan observasi tersebut akan dihentikan apabila dipandang tidak lagi memunculkan varian informasi dari setiap penambahan sample yang dilakukan.¹⁹

b. Data Sekunder

Yaitu data yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi:

- 1) Dokumen-dokumen tertulis, yang bersumber dari peraturan perundangundangan (hukum positif Indonesia), artikel ilmiah, buku-buku literatur, dokumen-dokumen resmi, arsip dan publikasi dari lembaga-lembaga yang terkait.
- 2) Dokumen-dokumen yang bersumber dari data-data statistik, baik yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah, maupun oleh perusahaan, yang terkait dengan fokus permasalahannya.

4. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, akan dikumpulkan melalui tiga cara, yaitu: melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan, yang dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

¹⁸ *Ibid*, Hal.59- 60.

¹⁹ *Ibid*, Hal.61

Pada tahap awal, di samping akan dilakukan studi kepustakaan, yang dilakukan dengan cara-cara, mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan perundangundangan, doktrin-doktrin, dan data-data sekunder yang lain, yang berkaitan dengan fokus permasalahannya, kemudian dilakukan wawancara secara intensif dan mendalam terhadap para informan, dan observasi tidak terstruktur, yang ditujukan terhadap beberapa orang informan dan berbagai situasi.

Kedua cara yang dilakukan secara simultan ini dilakukan, dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lebih terperinci dan mendalam, tentang apa yang tercakup di dalam berbagai permasalahan yang telah ditetapkan terbatas pada satu fokus permasalahan tertentu, dengan cara mencari kesamaan-kesamaan elemen, yang ada dalam masing-masing bagian dari fokus permasalahan tertentu, yang kemudian dilanjutkan dengan mencari perbedaan-perbedaan elemen yang ada dalam masing-masing bagian dari fokus permasalahan tertentu.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terdiri dari instrumen utama dan instrument penunjang. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, sedangkan instrumen penunjangnya berupa, rekaman/catatan harian di lapangan, daftar pertanyaan.

6. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dibahas dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yang dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut.

Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan, maka dalam penelitian ini analisis akan dilakukan dengan metode analisis secara kualitatif. Dalam hal ini analisis akan dilakukan secara berurutan antara metode analisis domain, analisis taksonomis, dan analisis komponensial.

Penggunaan metode-metode tersebut akan dilakukan dalam bentuk tahapantahapan sebagai berikut: pertama akan dilakukan analisis domain, dimana dalam tahap ini peneliti akan berusaha memperoleh gambaran yang bersifat menyeluruh tentang apa yang tercakup disuatu pokok permasalahan yang diteliti. Hasilnya yang akan diperoleh masih berupa pengetahuan ditingkat permukaan tentang berbagai domain atau kategori-kategori konseptual.

Bertolak dari hasil analisis domain tersebut diatas, lalu akan dilakukan analisis taksonomi untuk memfokuskan penelitian pada domain tertentu yang berguna dalam upaya mendiskripsikan atau menjelaskan fenomena yang menjadi sasaran semula penelitian. Hal ini dilakukan dengan mencari struktur internal masing-masing domain dengan mengorganisasikan atau menghimpun elemen-elemen yang berkesamaan disuatu domain.

Dari domain dan kategori-kategori yang telah diidentifikasi pada waktu analisis domain serta kesamaan-kesamaan dan hubungan internal yang telah difahami melalui analisis taksonomis, maka dalam analisis komponensial akan dicari kontras antar elemen dalam domain. Dengan mengetahui warga suatu domain (melalui analisis domain), kesamaan dan hubungan internal antar warga disuatu domain (melalui analisis taksonomis), dan perbedaan antar warga dari suatu domain (melalui analisis komponensial), maka akan diperoleh pengertian yang komprehensif, menyeluruh rinci, dan mendalam mengenai masalah yang diteliti.²⁰

Tahap terakhir dari analisis data ini adalah dengan mengadakan pemeriksaan keabsahan data, dengan tujuan untuk mengecek keandalan dan keakuratan data, yang dilakukan melalui dua cara, yaitu : pertama, dengan menggunakan teknik triangulasi data, terutama triangulasi sumber, yang dilakukan dengan jalan;

- a. membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara;
- b. membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi ;
- c. membandingkan keadaan dan perspektif dengan berbagai pendapat yang berbeda stratifikasi sosialnya;

²⁰ Sanapiah Faisal. *Op. Cit.* Hal. 74- 76

- d. membanding hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan, kedua, pemeriksaan sejawat melalui diskusi analitik.²¹

Setelah semua tahapan analisis tersebut dilakukan, pada tahapan akhirnya akan dilakukan pula penafsiran data, dimana teori-teori yang ada diaplikasikan ke dalam data, sehingga terjadi suatu dialog antara teori disatu sisi dengan data di sisi lain. Dengan melalui cara ini, selain nantinya diharapkan dapat ditemukan beberapa asumsi, sebagai dasar untuk menunjang, memperluas atau menolak, teori-teori yang sudah ada tersebut, diharapkan juga akan ditemukan berbagai fakta empiris yang relevan dengan kenyataan kemasyarakatannya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai penyusunan penulisan hukum, maka penulis sertakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pembatasan Masalah
- C. Perumusan Masalah
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- E. Metodologi Penelitian
- F. Sistematika Penulisan

²¹ Sanapiah Faisal, *Op. Cit.* Hal 70 dan 99

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian
2. Asas-asas dalam perjanjian
3. Syarat Syahnya Perjanjian
4. Wanprestasi

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Hubungan Kerja

1. Perjanjian Kerja
2. Perjanjian Kerja Menurut Undang Undang No. 13 Tahun 2003

C. Tinjauan Tentang Mommilk Surakarta

1. Pengertian Mommilk Surakarta
2. Penyelenggaraan Mommilk Surakarta
3. Visi dan Misi Mommilk Surakarta
4. Struktur Organisasi Mommilk Surakarta

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta.
- B. Tinjauan yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja antara pegawai dengan Mommilk Surakarta.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran